92-00514/

ÉQUITÉ SALARIALE
ÉGALITÉ AU TRAVAIL

CONSULTATIONS SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE AU MANITOBA

Sommaire

Mars 1990

Travail Manitoba
Bureau de l'équité salariale

Introduction

En novembre 1988, le gouvernement du Manitoba tenait des consultations sur l'équité salariale afin de discuter des questions-clés concernant l'élaboration de modèles pratiques en vue de réaliser l'équité salariale dans les secteurs non couverts par la Loi sur l'égalité des salaires. L'objectif était de mieux comprendre les profils de ces secteurs.

Les consultations gouvernementales visaient à connaître les réactions des principaux groupes d'employés et d'employeurs qui pourraient être engagés dans des efforts de réalisation, notamment les agents négociateurs et les employeurs des divisions scolaires, des municipalités et des établissements de santé qui ne sont pas mentionnés dans la loi, ainsi que du secteur privé. Des organismes féminins importants et la Equal Pay Coalition of Manitoba (Coalition pour l'équité salariale au Manitoba) ont également été inclus puisque le processus aurait été incomplet sans leur contribution. Des organismes de gestionnaires en ressources humaines ont aussi été invités à formuler leurs commentaires à titre de praticiens. En tout, quatre-vingt-dix-sept groupes ont reçu une invitation.

Le ministre responsable de la Loi sur l'égalité des salaires a invité les parties à participer au processus de consultation et leur a remis un document de travail ainsi qu'une pochette d'information sur l'équité salariale.

De la mi-décembre 1988 au début janvier 1989, quinze rencontres ont eu lieu à Winnipeg. Elles étaient organisées par secteur et divisées en réunions distinctes pour les représentants des employeurs et ceux des employés. En tout, 61 groupes ont participé aux réunions.

Lors des rencontres, on a suggéré aux organismes de soumettre leurs réponses par écrit. Ces dernières sont résumées dans le présent rapport et sont présentées selon le format indiqué dans le document de travail. La participation de toutes les parties a été fort appréciée, surtout qu'elles n'avaient que très peu de temps à leur disposition pour répondre aux questions.

Le présent sommaire est également disponible en anglais.

Afin de faciliter la lecture, le nom des organismes a été abrégé comme suit :

AMC	L'Association des manufacturiers canadiens/Division du Manitoba
ASANTE	Assiniboine South Association of Non-Teaching Employees (Association des employés non enseignants d'Assiniboine-Sud)
CAIMAW	Association canadienne des travailleurs des industries mécaniques et assimilées
CCD	Coalition de la Charte des droits
EPCM	Equal Pay Coalition of Manitoba (Coalition pour l'équité salariale au Manitoba)
FCEI	La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité - Local 2034
HRMAM	Human Resource Management Association of Manitoba (Association des gestionnaires en ressources humaines du Manitoba)
MACSW	Conseil consultatif manitobain de la situation de la femme
MANTE	Manitoba Association of Non-Teaching Employees (Association des employés non enseignants du Manitoba)
MASBO	Manitoba Association of School Business Officials Inc. (Association manitobaine des représentants scolaires)
MASS	Association manitobaine des directeurs généraux des écoles
MAST	L'Association des commissaires d'écoles du Manitoba
MCCA	Manitoba Child Care Association (Association manitobaine des garderies)
MCHCU	Manitoba Council of Health Care Unions (Conseil manitobain des syndicats de soins de santé)
MCOC	Chambre de commerce du Manitoba
MFI	Manitoba Fashion Institute Inc. (Institut manitobain de la mode)
MFL	Fédération du travail du Manitoba

MHA	Manitoba Hotel Association (Association des hôteliers du Manitoba)
MHO	Manitoba Health Organizations Incorporated (Organismes de santé du Manitoba)
MMAA	Association des administrateurs municipaux du Manitoba
MONA	Manitoba Organization of Nurses' Association and Winnipeg Civic Nurses' Association MONA Local 1* (Organisation des associations des infirmiers et des infirmières du Manitoba et Association des infirmiers et des infirmières de Winnipeg, Local 1)
RELTA	River East Library Technicians' Association (Association des bibliotechniciens de River East)
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SEIU	Union internationale des employés des services
UIOML	Union internationale des opérateurs de machines lourdes
WANTE	Winnipeg Association of Non-Teaching Employees (Association des employés non enseignants de Winnipeg)
WCOC	The Winnipeg Chamber of Commerce (Chambre de commerce de Winnipeg)
YM-YWCA	YM-YWCA de Winnipeg

* maintenant connue sous le nom de Manitoba Nurses' Union (Syndicat des infirmières et des infirmiers du Manitoba)

Le concept de l'équité salariale

Depuis le début du siècle, les femmes ne reçoivent qu'environ les deux tiers du salaire des hommes. Malgré l'augmentation spectaculaire du nombre de femmes dans la main-d'oeuvre rémunérée et malgré un grand nombre de changements depuis les vingt-cinq dernières années, l'écart salarial n'a que très peu diminué.

L'équité salariale ne traite que d'un seul aspect de l'écart salarial : la discrimination salariale fondée sur le sexe. L'équité salariale, signifie un salaire égal pour un travail de valeur égale. Elle se fond sur le principe que les salaires devraient être déterminés en fonction de la valeur du travail sans égard au fait qu'il soit accompli par une femme ou par un homme.

L'équité salariale va au-delà du principe du salaire égal pour un travail égal. Elle reconnaît que différents postes dans un même établissement peuvent avoir une valeur égale ou comparable pour l'employeur et donc mériter un salaire égal ou comparable.

Historiquement, les emplois traditionnellement occupés par des femmes ont été sous-évalués et sous-payés. L'équité salariale traite de ce problème en comparant les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine. On évalue et on compare la compétence, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail. S'il appert que, dans un milieu donné, des emplois à prédominance féminine sont égaux ou comparables à ceux à prédominance masculine, tous les employés occupant des emplois à prédominance féminine pourraient avoir droit à un rajustement salarial.

L'équité salariale ne peut traiter que d'une partie de l'écart salarial. Si on veut que les femmes accèdent à l'égalité économique, il faut également mettre en place d'autres mesures telles l'action positive, des services de garde et un salaire égal pour un travail égal. Néanmoins, on a démontré que l'équité salariale pouvait éliminer une partie importante de l'écart salarial. Par exemple, à la fin de la période de quatre ans consacrée au rajustement des salaires dans la Fonction publique du Manitoba, la réalisation de l'équité salariale aura réduit l'écart de moitié.

Le but de la consultation était de relever les problèmes afférents à l'élaboration de modèles pratiques en vue de réaliser l'équité salariale sur les lieux de travail et dans les secteurs non couverts par la Loi sur l'égalité des salaires, et d'en discuter.

Les organismes féminins et syndicaux ainsi que les comités qui réalisent volontairement l'équité salariale dans les divisions scolaires de Seven Oaks et d'Assiniboine-Sud appuient le principe de l'équité salariale.

Bon nombre de ces organismes sont d'accord avec la MFL à l'effet que l'équité salariale est une mesure "essentielle en vue d'éliminer la discrimination salariale historique" qui empêche les femmes d'obtenir justice et égalité économiques. La CCD affirme que "l'une des clés pour se conformer aux articles de la Charte concernant l'équité est l'élimination de la discrimination systémique envers les femmes" et ajoute que "la réalisation de l'équité salariale au Manitoba est une reconnaissance de la discrimination systémique envers la main-d'oeuvre féminine, qui pourrait être traitée, en partie, par le biais de l'équité salariale".

Même si ces groupes appuient de façon non équivoque le concept de l'équité salariale et son élargissement, un grand nombre d'entre eux ne voient l'équité salariale que comme l'une des mesures nécessaires à la réduction de l'écart salarial.

Afin que les femmes puissent obtenir l'égalité et la justice économiques, les mesures suivantes sont également nécessaires : des lois qui appellent une action positive globale et efficace dans les secteurs public et privé; l'élargissement de la définition des emplois non traditionnels afin d'y inclure tous les emplois où le nombre de femmes est inférieur à leur représentation dans l'ensemble de la population; des services de garde peu coûteux et accessibles à tous; des heures souples ainsi qu'une protection et des avantages pour les travailleurs à temps partiel et occasionnels, les travailleurs domestiques et les agriculteurs.

Plusieurs associations patronales du secteur privé, telles la WCOC, la HRMAM et la FCEI, affirment qu'elles appuient le principe du salaire juste et des chances égales pour les femmes et les hommes. Puisque selon la FCEI "la discrimination fondée sur le sexe est moralement répréhensible", cette dernière soutient que "la Loi sur l'égalité des salaires ne constitue pas l'approche idéale pour atteindre l'objectif visé". Un certain nombre d'associations patronales indiquent qu'elles appuient le principe du salaire égal pour un travail égal mais pas le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale.

La plupart des associations patronales du secteur privé s'accordent à dire que l'équité salariale (certaines utilisent le terme valeur comparable) est un concept et un processus imparfaits. Cette perspective ressort de façon importante dans un grand nombre de commentaires et réponses. Beaucoup affirment que l'écart salarial a d'autres sources que la discrimination. Le MFI déclare "qu'il y a des raisons légitimes à une certaine partie de cet écart". Selon la WCOC, c'est la socialisation qui a poussé les femmes à choisir, de façon consciente, des emplois dont le salaire est inférieur (même dans des domaines comme le droit où les femmes choisissent plutôt de pratiquer le droit de la famille qui est moins rémunérateur que le droit de l'entreprise), qui offrent un horaire prévisible et qui permettent "une plus grande facilité d'accès et de retrait par rapport au marché du travail" - des facteurs "favorables lorsqu'on élève une famille".

La FCEI soutient qu'elle ne peut "nier qu'il existe encore un certain degré de discrimination salariale fondée sur le sexe. Cependant, on a fait des gains importants et le mouvement en vue d'une amélioration s'accélère... les femmes acquièrent de plus grandes compétences et aspirations et davantage de mobilité, ce qui se traduit, due aux forces du marché du travail, par un meilleur bien-être économique". Certains groupes, comme l'AMC, notent que si la discrimination existait vraiment, elle poserait alors un problème en vertu du code des droits de la personne.

Modèles de réalisation

Bon nombre des organismes féminins et syndicaux qui appuient l'équité salariale affirment que la loi devrait s'appliquer à l'ensemble de la main-d'oeuvre féminine. Ces groupes favorisent également une approche pro-active.

Le MACSW ne prône pas "la scission" des modèles par laquelle on exigerait de certains employeurs une réalisation pro-active tandis que d'autres seraient assujettis à une approche fondée sur les plaintes.

Il croit que cela "perpétuerait l'inégalité" entre les différents groupes de femmes. Toutefois, certains groupes envisagent le mécanisme des plaintes comme dispositif pratique de contrôle et de suivi.

Plusieurs organismes rejettent le modèle de réalisation fondé sur les plaintes. Le SCFP fait remarquer qu'il existe déjà beaucoup d'exemples de problèmes associés à un tel modèle.

La FCEI s'inquiète du fait que "l'approche pro-active repose sur l'hypothèse que l'employeur est coupable jusqu'à ce que l'on prouve qu'il est innocent".

Cadre juridique

Presque tous les organismes féminins et syndicaux qui ont répondu appuient l'inclusion de l'équité salariale dans un cadre juridique. La plupart de ces organismes favorisent des modifications au loi actuel.

La majorité des associations patronales du secteur privé s'opposent aux lois en tant que "véhicule de changement". La MCOC croit que "la contrainte n'a pas sa place dans le marketing de la valeur comparable au sein de notre économie de marché"; on croit plutôt que l'éducation et l'incitation sont les routes à suivre. Bon nombre voient l'écart salarial comme le résultat de normes sociales et non comme celui d'une discrimination dans le milieu des affaires. La FCEI, l'AMC et la HRMAM déclarent que les crédits prévus pour l'équité salariale seraient mieux utilisés à des fins éducatives et pour offrir conseils et formation en ce qui a trait aux emplois non traditionnels. Un grand nombre de ces organismes indiquent également qu'un programme d'action positive volontaire serait une mesure beaucoup plus efficace à long terme, "offrant une mobilité ascendante" aux femmes.

Le comité consultatif sur l'équité salariale de Seven Oaks indique que même s'il a adopté un modèle coopératif volontaire, il appuie le modèle pro-actif et l'adoption de lois sur l'équité salariale. La WANTE et la MANTE demandent l'extension du loi sur l'équité salariale aux divisions scolaires afin de s'attaquer aux "importantes différences salariales fondées sur le sexe".

Plusieurs municipalités soulignent que, bien qu'elles "n'aient rien contre le principe", elles désirent être exemptées des lois sur l'équité salariale. La MMAA est d'avis que "l'équité salariale devra probablement être imposée et appliquée par la province dans la mesure où la plupart des petites municipalités (10 employés ou moins) sont concernées."

Dans le secteur des soins de santé, les deux principaux organismes, la MHO et le MCHCU, s'inquiètent de la perturbation des taux de salaires provinciaux de certains travailleurs de la santé (notamment des infirmières et des techniciens), perturbation due aux rajustements des salaires dans 23 établissements seulement. Ils recommandent que les résultats de l'équité salariale dans les 23 établissements assujettis à la Loi soient étendus aux autres établissements de soins de santé.

La MCCA propose une loi sur l'équité salariale qui protégerait toutes les femmes sur le marché du travail et qui serait suffisamment souple pour permettre "l'appariement des emplois" au sein des organismes, fournissant ainsi des comparables masculins pour les emplois à prédominance féminine, tels les services de garde.

Respect des dispositions contractuelles

La MFL et le SCFP sont d'avis que toute entreprise subventionnée par le gouvernement devrait réaliser obligatoirement l'équité salariale. Par conséquent, tous deux souhaitent que le gouvernement continue de négocier des dispositions relatives à l'équité salariale dans les ententes de développement. Le MACSW reconnaît que le respect des dispositions contractuelles a fait ses preuves comme approche.

Négociations collectives

La MFL croit que les négociations collectives ne peuvent pas toujours traiter de "l'écart salarial fondé sur le sexe" étant donné que ce dernier est restreint aux unités de négociations individuelles. La MFL considère qu'une loi sur l'équité salariale, qui exige un seul système d'évaluation des emplois sans égard au sexe pour toutes les unités de négociation y compris les travailleurs non syndiqués, serait une approche plus globale pour réaliser l'équité salariale.

Réalisation volontaire

La plupart des associations patronales du secteur privé, telles la WCOC et la MCOC, indiquent une préférence pour la réalisation volontaire de l'équité salariale. Plusieurs organismes féminins et syndicaux s'opposent à l'approche volontaire. Par exemple, le MACSW ne croit pas que la réalisation volontaire soit un moyen efficace qui permette des progrès importants.

Portée

Parmi les organismes qui appuient l'équité salariale, bon nombre affirment que la loi devrait s'appliquer à l'ensemble des femmes qui sont sur le marché du travail, sans égard à la taille de l'organisme ou du secteur, ou au taux de syndicalisation.

Nombre d'associations patronales du secteur privé, telles l'AMC, la MCOC et la MFI, sont préoccupées par l'équité salariale, "peu importe que le concept soit appliqué au secteur public ou privé".

Calendrier

La plupart des organismes appuyant l'équité salariale favorisent la réalisation progressive ou échelonnée par secteur. On a fait remarquer que la réalisation échelonnée serait plus facile à gérer et à contrôler.

Définition du terme ''établissement''

La loi manitobaine ne donne pas de définition particulière du terme ''établissement''. Pour le définir, il faut savoir quels employeurs devront réaliser l'équité salariale et quels paramètres de l'organisme seront touchés.

Nombre d'organismes soulignent que la définition doit être assez souple pour tenir compte des relations syndicales antérieures et des situations où les travailleurs ne sont protégés que par une seule entente collective. Plusieurs autres organismes, tels la MFL et l'EPCM, sont d'avis que la définition d''''établissement'' doit s'appliquer à des zones géographiques multiples. Ces groupes acceptent également l'utilisation de la définition ''générale'' d'établissement telle que proposée par la Equal Pay Coalition of Ontario (Coalition pour l'équité salariale de l'Ontario).

La MHO et le MCHCU font remarquer que la Loi ne tient pas suffisamment compte des circonstances entourant les cas où il y a plusieurs employeurs et plusieurs syndicats. Le MCHCU croit que l'option de négociation fondée sur le secteur devrait être plus explicite dans la Loi.

Certains organismes de divisions scolaires désirent que la réalisation se fasse sur une base divisionnaire individuelle, tandis que d'autres souhaitent une certaine souplesse dans les comparaisons entre divisions. Par exemple, la MAST, la MASS et la MASBO préconisent que chaque division scolaire soit, par définition, condidérée comme un établissement distinct; la WANTE et la MANTE vont dans le même sens. L'ASANTE favorise une définition qui permet d'inclure les employés des divisions scolaires qui accomplissent ''certaines tâches communes à toutes les écoles'', et qui, par conséquent, permet d'éviter les situations où il n'y a qu'un seul titulaire et peu de comparables masculins. Le Comité sur l'équité salariale d'Assiniboine-Sud trouve quelques avantages à définir ''établissement'' de façon à inclure des régions de divisions scolaires.

Du côté municipal, la MMAA appuie une définition des municipalités à l'échelle de la province. L'UIOML recommande également de mettre sur pied un seul comité pour réaliser l'équité salariale dans les municipalités et que ce comité se consacre à une ou deux petites municipalités, puis qu'il applique les résultats à toutes les autres.

Lieux de travail à prédominance féminine

L'EPCM, la MFL, la MCCA et le SCFP sont d'avis que la couverture universelle en vertu de la loi devrait être offerte à l'ensemble de la main-d'oeuvre féminine. Ils recommandent que la définition d''''établissement'' soit suffisamment souple pour inclure l'appariement des emplois entre tous les établissements. L'appariement des emplois impliquerait l'utilisation des résultats de la réalisation de l'équité salariale dans les lieux de travail où on a trouvé des comparables masculins. Tel que mentionné par la MCCA, ''les modèles d'équité salariale existants ne sont pas efficaces'' pour les emplois à prédominance féminine, tels les services de garde.

Si on a une situation où il n'y a aucun comparable masculin (même par le biais de l'appariement des emplois) pour certaines catégories d'emplois à prédominance féminine, l'EPCM recommande que le Bureau de l'équité salariale renvoie le cas à un Comité de l'équité salariale qui déterminerait alors les mécanismes à utiliser pour réaliser l'équité salariale.

Un certain nombre d'organismes féminins et syndicaux reconnaissent que l'équité salariale peut ne pas être avantageuse pour les femmes qui occupent des emplois à prédominance féminine et qu'on a besoin d'autres politiques. L'EPCM et la MFL acceptent des mesures similaires à celles recommandées par la Equal Pay Coalition of Ontario (Coalition pour l'équité salariale de l'Ontario) :

1. Augmenter le salaire minimum à 60 % du salaire industriel moyen du Manitoba.
2. Amender la Loi sur les normes d'emploi afin d'offrir la même protection et les mêmes avantages sur une base proportionnelle aux travailleurs à temps partiel et occasionnels.
3. Adopter des lois pour l'action positive obligatoire.
4. Éliminer les obstacles juridiques à la syndicalisation des femmes, par "l'adoption de lois anti-briseurs de grève, le maintien des lois sur l'arbitrage des offres finales... et une loi exigeant que les listes des employés soient disponibles pour les syndicats". La MFL renvoie aux statistiques démontrant que si une femme est syndiquée, son salaire augmente en moyenne de 43 %.
5. Offrir des subventions suffisantes aux communautés et aux organismes sans but lucratif (qui dépendent souvent des subventions gouvernementales) afin de couvrir les coûts engendrés par le versement de salaires décents aux femmes.

Définition du terme "employé"

La Loi sur l'équité salariale du Manitoba ne définit pas le terme "employé". Alors, quelques-unes des parties qui ont réalisé l'équité salariale en vertu de la Loi ont cherché une définition précise auprès du Bureau de contrôle de l'équité salariale. La plupart des autres lois sur l'équité salariale au Canada définissent le mot "employé".

Bon nombre de groupes appuient l'inclusion d'une définition spécifique. La MASBO indique que la définition serait utile "étant donné la diversité" des employés embauchés par les divisions scolaires. La MONA affirme qu'une définition "réduirait les demandes d'interprétation". Le SCFP fait remarquer que la question à savoir qui est un "employé" a été soulevée dans les organismes fortement syndiqués assujettis à la Loi. Aussi, le SCFP considère qu'une définition pour les secteurs moins syndiqués est d'autant plus nécessaire.

Certains groupes, principalement les organismes féminins et syndicaux, qui appuient la définition d'"employé" veulent qu'elle soit suffisamment souple et large pour inclure quiconque a "une relation de travail avec un employeur".

La MAST, la MASS et la MASBO mentionnent que le mot "employé" devrait être défini de façon à n'inclure que les travailleurs permanents à temps plein et à temps partiel. Ils croient également que l'équité salariale ne devrait pas toucher les enseignants puisque ces derniers font partie d'une catégorie où les sexes sont équilibrés et qu'ils ont déjà accès à l'équité salariale à l'intérieur de leur échelle salariale actuelle. Le Comité spécial sur l'équité salariale de Seven Oaks appuie une définition souple d'"employé" telle que déterminée cas par cas par la politique du Bureau de l'équité salariale.

La MONA et le MCHCU sont d'avis que la sous-traitance devrait être interdite afin d'éviter la non-conformité. Certaines associations patronales du secteur privé, telle la MFI, prédisent qu'un des résultats de l'équité salariale pourrait être l'augmentation de la sous-traitance.

Définition de la ''prédominance des sexes''

En vertu de la Loi manitobaine, une catégorie d'emploi doit avoir un niveau de prédominance de 70 % et compter 10 titulaires d'un sexe donné afin d'être considérée à prédominance féminine ou masculine. La Loi prévoit également une certaine souplesse en ce qui a trait aux catégories comptant entre 1 et 9 titulaires.

Le maintien de la disposition du ''10/70'' est appuyé par la MAST, la MASS et la MASBO qui déclarent que la définition de la Loi est suffisamment raisonnable, fonctionnelle et souple pour permettre aux parties de prendre leurs propres décisions.

Bon nombre d'organismes souhaitent que l'on modifie la définition actuelle de ''catégorie d'emploi à prédominance de l'un ou l'autre sexe''. La plupart des préoccupations ont trait à la disposition concernant les 10 titulaires. Un certain nombre d'agents négociateurs, y compris la RELTA, la WANTE et la MANTE, croient que la définition actuelle ne pourra pas s'appliquer aux divisions scolaires, les petites en particulier. Le SCFP, l'UIOML et la MMAA croient que la définition actuelle sera aussi problématique pour le secteur municipal, puisque la plupart des municipalités comptent moins de 10 employés et que chacun des postes est différent. La MHO fait remarquer que parmi les établissements de soins de santé qui restent, très peu embauchent suffisamment d'hommes pour déterminer la tendance salariale pour eux.

Certains organismes recommandent des façons de réviser la définition. Plusieurs suggèrent d'inclure toutes les catégories à prédominance masculine et féminine, sans égard au nombre de titulaires. Quelques groupes proposent de regrouper les divers employeurs d'un secteur afin d'avoir suffisamment de titulaires et de catégories d'emploi à prédominance de l'un ou l'autre sexe pour fins de comparaison. Le Comité sur l'équité salariale d'Assiniboine-Sud précise que la question doit être résolue soit en modifiant la disposition du ''10/70'' soit en définissant ''établissement'' de manière à inclure les régions des divisions scolaires. Le MACSW demande que l'on abaisse le niveau de prédominance à 60 %. La MONA affirme que la loi devrait inclure la prédominance historique d'une catégorie d'emploi ainsi que les stéréotypes à titre de guides.

Quelques groupes, tels la Ville de Winnipeg, la FIOE et la CAIMAW, prétendent que la meilleure façon de réaliser l'équité salariale est d'implanter l'équité interne au lieu de limiter le processus aux catégories à prédominance de l'un ou l'autre sexe.

Processus négocié

Un grand nombre d'organismes syndicaux et féminins expriment leur appui au "rôle égal" que l'on accorde aux employés et à la direction dans le processus négocié. Certains soulignent la nécessité que les employés aient accès aux renseignements pertinents au processus.

Un certain nombre d'organismes affirment que les différentes unités de négociations et les représentants des employés non syndiqués d'un même établissement devraient négocier simultanément l'équité salariale avec l'employeur. Le Comité spécial sur l'équité salariale de Seven Oaks est d'avis que cette approche favorise la compréhension et le partage des responsabilités quant aux résultats.

La MFL souhaite que le processus négocié continue de s'appliquer aux unités de négociations ainsi qu'aux groupes d'employés non syndiqués. Par ailleurs, la Ville de Winnipeg, qui compte neuf syndicats, s'inquiète du fait qu'il peut être difficile d'arriver à un accord sur tous les éléments du processus. Elle croit également que la réalisation de l'équité salariale "entre les groupes de négociations est contraire à l'esprit et à la pratique de la négociation collective".

L'EPCM croit que l'équité salariale doit être négociée séparément des ententes collectives habituelles afin d'éviter que le processus ne soit encombré par des questions secondaires. D'autres groupes sont d'accord et plusieurs veulent que le rajustement négocié des salaires fasse partie de toute entente collective existante. Bien que la Ville de Thompson reconnaisse qu'il serait peut-être préférable de maintenir les deux processus de négociation séparés, elle adopte le point de vue selon lequel l'équité salariale "doit être rattachée... ou reliée au coût des négociations collectives pour les années où l'équité salariale est réalisée". La Ville de Winnipeg partage cette opinion.

Les villes de Thompson, Winnipeg et Selkirk prévoient que l'équité salariale aura des répercussions négatives sur les négociations futures. L'AMC perçoit l'équité salariale comme une "intrusion dans le processus de la négociation collective" dans les lieux de travail syndiqués créant ainsi "problèmes et incertitude".

Le MACSW indique que les travailleurs non syndiqués devraient avoir les mêmes droits et les mêmes possibilités que les travailleurs syndiqués de participer au processus, en particulier dans le secteur privé où la plupart des femmes ne sont pas représentées par des syndicats. Un grand nombre d'organismes insistent sur le fait que le processus d'élection des représentants des employés doit être clairement défini dans les règlements afin de s'assurer que les employeurs ne choisissent pas eux-mêmes les représentants. La MFL recommande que la loi prévoie une protection à l'égard des personnes élues. La MFL et le SCFP insistent sur la nécessité que les représentants des employés reçoivent une formation sur l'équité salariale, sur le processus et, plus particulièrement, sur leur rôle. Le SCFP demande que le Bureau de l'équité salariale s'engage davantage à cet égard.

Détermination de la valeur et processus d'évaluation des emplois

Bon nombre d'organismes syndicaux et féminins expriment leur appui quant au recours à un seul système d'évaluation des emplois sans égard au sexe pour tous les employés d'un même établissement (par le biais des unités de négociations et incluant les employés non syndiqués), tel qu'exigé par la loi. Plusieurs groupes sont d'accord pour fonder le système d'évaluation des emplois sur les quatre critères décrits dans la Loi : compétence, effort, responsabilité et conditions de travail.

Plusieurs groupes soulignent l'importance de n'appliquer qu'un seul système d'évaluation des emplois dans un même organisme. Le MACSW est d'accord et ajoute que "des systèmes multiples augmenteraient le risque de maintenir la discrimination des emplois fondée sur le sexe".

La FCEI fait remarquer que les petites entreprises fonctionnent dans un "environnement moins précis" où les tâches peuvent être modifiées sur une base quotidienne afin de répondre aux demandes et que, par conséquent, ces emplois peuvent "défier toute description officielle". Un grand nombre d'organismes (syndicaux et patronaux) soulignent également qu'ils n'ont pas le personnel interne ou l'expertise voulus pour mettre sur pied les systèmes nécessaires à la réalisation de l'équité salariale.

On suggère que le Bureau de l'équité salariale élabore plusieurs systèmes d'évaluation des emplois et qu'il les offre comme choix aux parties.

Plusieurs associations patronales du secteur privé et quelques municipalités font part de leurs inquiétudes quant à l'utilisation des systèmes d'évaluation des emplois. Premièrement, un grand nombre d'entre elles croient que l'évaluation des emplois n'est pas fiable, qu'elle est trop subjective et qu'il ne s'agit pas d'une science exacte. La FCEI mentionne "qu'il n'existe pas d'analyse objective de la valeur", et que le processus est "fonction des valeurs propres à l'évaluateur".

Deuxièmement, plusieurs groupes font remarquer que l'évaluation des emplois et l'équité salariale ignorent les forces du marché. Bon nombre abondent dans le sens de la MCOC qui indique que la valeur comparable "suppose que les forces du marché qui sont l'offre et la demande peuvent être remplacées par un système imposé par le gouvernement afin de déterminer et d'appliquer la valeur de l'emploi"

La Ville de Winnipeg est d'avis que la loi exige le recours à des outils d'évaluation des emplois "sans adhérer aux principes d'évaluation des emplois généralement reconnus" en vertu desquels on réduirait le salaire pour tout emploi considéré surpayé -- ce que la Loi ne permet pas. La Ville indique également que les comparaisons des catégories d'emplois à prédominance de l'un ou l'autre sexe ne devraient se faire qu'à l'intérieur des unités de négociations.

Définition du terme ''salaire''

Comme le souligne le document de travail, la façon dont on définit ''salaire'', ''paie'' ou ''rémunération'' est primordiale si on veut s'attaquer aux iniquités salariales entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine. On trouve deux définitions de ''salaire'' dans les diverses compétences au Canada : i) rémunération globale et 2) salaires et traitements seulement. La loi manitobaine sur l'équité salariale adopte le principe de la rémunération globale, en vertu duquel le salaire est définit comme ''... toute forme de rémunération ou toute forme d'avantage...''

La plupart des organismes qui ont émis des commentaires sur la définition de ''salaire'' sont d'accord avec l'approche de la rémunération globale. Le MACSW souligne que ''la nécessité d'inclure les avantages dans le calcul de l'équité salariale devient évidente lorsque l'on tient compte de la situation des femmes en ce qui a trait aux pensions, au travail à temps partiel et aux emplois syndiqués''. La MAST, la MASS et la MASBO sont d'accord pour inclure les avantages parce qu'il n'y a pas de régimes d'avantages universels entre les divisions scolaires.

La MFL croit également que le travail à la pièce et les gratifications devraient faire partie de la définition de ''salaire''. La CAIMAW mentionne que les comparaisons entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine doivent se faire à partir des taux de base ''où les employés travaillent à un rythme normal et font des efforts normaux''. Elle émet cependant un avertissement quant à l'utilisation de l'approche de la rémunération globale pour les travailleurs à la pièce tels ceux de l'industrie du vêtement : il faut faire attention de ne pas inclure les salaires élevés des travailleurs qui font des heures supplémentaires ou qui travaillent pendant leurs pause-café et leurs déjeuners.

La Ville de Winnipeg prône l'approche des salaires et traitements ''afin d'éviter les interprétations extrémistes de ce qui peut ou ne peut pas être considéré comme un avantage ainsi que les difficultés qui peuvent survenir en essayant de leur attribuer un coût.'' La MMAA croit que l'intégration des seuls salaires et traitements devrait suffire pour son secteur étant donné que les avantages des employés de la plupart des municipalités sont normalisés par le Conseil des avantages sociaux des salariés municipaux.

Rajustement des salaires

La loi manitobaine indique qu'aucun employeur n'est obligé de verser plus de 1 % de sa masse salariale, chaque année sur une période ne dépassant pas quatre années. De plus, aucun salaire ou échelle de salaires ne peut être réduit aux fins de l'équité salariale. La Loi du Manitoba n'inclut pas de définition de ''masse salariale''; cependant, l'interprétation du Bureau de l'équité salariale est la suivante : puisque la définition de ''salaire'' que l'on retrouve dans la Loi tient clairement compte des avantages et puisque la masse salariale est un ensemble de salaires, alors la masse salariale doit inclure les avantages.

Un échantillon de groupes (p. ex., syndicaux, féminins et quelques associations patronales de divisions scolaires) croit que l'introduction progressive des rajustements de salaires est raisonnable et, pour certains, telle l'EPCM, c'est là une approche souhaitable. Cependant, ils ne sont pas d'accord sur le pourcentage des sommes à verser et sur la durée de la période d'introduction progressive.

Un certain nombre d'organismes syndicaux, de même que l'EPCM, croient que 1 % de la masse salariale représente la somme annuelle minimale nécessaire au rajustement des salaires. Le MCHCU est d'avis que les dispositions de la loi sur le rajustement des salaires sont discriminatoires à l'endroit des travailleurs du secteur des soins de santé, qui a une prédominance féminine de 90 %, et s'inquiète du fait qu'une fois que le processus sera terminé, l'équité salariale n'aura pas été réalisée en raison du ''profil démographique des soins de santé''. Certains organismes croient que la loi devrait être amendée afin d'obliger un employeur à faire des rajustements de salaires jusqu'à ce que l'équité salariale soit terminée, c.-à.-d. jusqu'à ce que l'écart salarial relevé ait disparu.

La MFL, le SCFP et l'EPCM mentionnent que tous les rajustements nécessaires à la réduction de l'écart salarial devraient être faits à l'intérieur d'une période de quatre ans. La WANTE et la MANTE suggèrent une période de 18 à 24 mois.

La MAST indique qu'elle appuie l'approche actuelle de la loi en ce qui concerne les rajustements progressifs, le plafonnement du montant maximal à verser chaque année et l'imposition d'une limite sur le nombre d'années. Toutefois, la MAST croit que ces dispositions ne sont raisonnables que si les salaires des enseignants ne sont pas inclus dans la définition de la masse salariale et si les rajustements de salaires ne peuvent être rétroactifs.

Plusieurs groupes syndicaux demandent l'inclusion d'une définition claire de la paye fondée sur la ''rémunération totale'', c.-à.-d. les salaires et les avantages (tel que préconisé par la définition de ''salaire''). Le SCFP ajoute que le salaire de tous les employés devrait être inclus dans le calcul de la masse salariale, sans égard au fait que leur poste ait ou non été évalué dans le processus de l'équité salariale. La WANTE et la MANTE sont d'accord. Par contre, les associations patronales des divisions scolaires croient que l'inclusion du salaire des enseignants à la ''masse salariale'' ne serait pas seulement coûteuse mais injuste étant donné que les enseignants ne devraient pas être touchés par le processus de l'équité salariale.

La MFL, le MCHCU, le SCFP, la MONA et l'EPCM appuient la disposition qui interdit de réduire les salaires ou l'échelle des salaires en vue de réaliser l'équité salariale et veulent que l'on ajoute une disposition protégeant les employés contre le gel ou le ''blocage'' des salaires ou de l'échelle des salaires. Cependant, la MFI croit fermement que si on empêche les employeurs d'implanter un gel ou une baisse des salaires ''nécessaires'', certaines entreprises pourraient ''déclarer faillite à cause de la loi sur l'équité salariale''. La Ville de Winnipeg s'inquiète également du fait que la loi ne permette pas de réduire les salaires ou l'échelle des salaires. Elle fait remarquer que l'un des principes de l'évaluation des emplois est que les emplois surévalués devraient subir un rajustement à la baisse.

Exceptions permises

Au Canada, toutes les compétences qui ont réalisé l'équité salariale possèdent une forme quelconque "d'*exceptions permises*". *Elles reconnaissent ainsi l'existence des facteurs non reliés au sexe qui* influent sur les taux de salaires ainsi que la nécessité de les intégrer, au besoin, dans les pratiques salariales. Essentiellement, deux approches ressortent en ce qui concerne les exceptions permises : i) dresser la liste des exceptions permises (p. ex., pénurie de main-d'oeuvre), et ii) les parties peuvent négocier toute exception applicable (tel que stipulé dans la loi manitobaine).

Un certain nombre d'organismes croient qu'il faudra peut-être tenir compte de l'influence d'autres facteurs sur le salaire. Le Comité spécial sur l'équité salariale de Seven Oaks appuie l'approche plus souple contenue dans la Loi manitobaine et ajoute que toute exception peut être résolue par le Bureau de l'équité salariale afin de s'assurer que "l'on tient compte de l'intention de la loi".

La Ville de Winnipeg mentionne qu'au lieu d'évaluer et de comparer d'abord les catégories d'emplois, puis de voir si des exceptions s'appliquent, elle préfère que l'on enlève certains facteurs du taux de salaire des catégories d'emplois pertinentes avant d'amorcer le processus. La Ville ajoute que cette approche servirait à faire connaître à l'avance les règles à toutes les parties au lieu de procéder à des rajustements plus tard.

Plusieurs associations patronales du secteur privé sont préoccupées par les répercussions du processus de l'équité salariale qui ignorent les forces du marché. Par exemple, l'AMC indique que "l'équité salariale ne semble pas traiter le problème du rajustement des salaires en fonction de l'offre et de la demande du marché... (les employeurs) auront peur de verser des primes pour attirer des personnes hautement qualifiées, puisque nous pourrions bouleverser ou affecter le système de l'équité salariale".

Les opinions des organismes syndicaux et féminins vont de l'interdiction de toutes exceptions à leur maintien "minimal" et à leur autorisation dans la mesure où elles ont démontré qu'elles pouvaient être appliquées d'une façon non discriminatoire quant au sexe. Le MACSW s'inquiète du fait que les exceptions permises, telles que l'offre et la demande, puissent être utilisées afin de maintenir les attitudes discriminatoires historiques envers les travailleuses.

Mécanismes administratifs, de contrôle, d'application et de suivi

Toutes les compétences, qu'elles aient des modèles pro-actifs ou fondés sur les plaintes, reconnaissent le besoin de mettre en place un organisme administratif et, dans certains cas, un organisme d'arbitrage.

L'EPCM et la MFL croient que ces mécanismes sont très importants pour la crédibilité, l'efficacité et la réussite du processus de l'équité salariale. Le MACSW est d'avis qu'il est nécessaire de créer un organisme administratif, de contrôle et d'application parce que "les approches volontaires se sont révélées inefficaces".

Un certain nombre d'associations patronales du secteur privé s'inquiètent du fardeau administratif qui pourrait résulter du processus de l'équité salariale. Par exemple, la MFI souligne que "la diversité des règlements qui seront mis au point afin de faciliter autant que possible le travail des responsables de leur application causera d'énormes problèmes à l'entreprise".

Plusieurs groupes souhaitent que le Bureau de l'équité salariale (et son directeur général) continue de jouer un rôle administratif et de contrôle. L'EPCM désire que l'on maintienne l'obligation de déposer les ententes d'équité salariale. La Ville de Winnipeg souligne la nécessité que le Bureau élargisse son rôle de conciliateur et de médiateur. Le MCHCU et la MONA sont d'avis qu'il faut davantage d'employés ayant des responsabilités en matière de médiation et d'application au Bureau de l'équité salariale. L'EPCM et la MFL croient que la directrice générale devrait conserver le droit de demander des renseignements pertinents aux parties et de renvoyer le problème à l'arbitrage si celles-ci ne les fournissent pas.

L'EPCM, la MFL et le SCFP demandent que la directrice générale ait davantage de pouvoirs, dont celui de retourner aux parties les ententes qui peuvent ne pas se conformer aux termes de la loi (p. ex. le système d'évaluation des emplois n'est pas neutre) afin de leur permettre de renégocier les éléments en question. Cela servirait à s'assurer que le processus demeure un processus conjointement négocié. Si les parties ne peuvent s'entendre, ou si leur deuxième effort ne satisfait pas aux exigences de la Loi, le problème serait alors renvoyé (par les parties ou le Bureau) à un organisme d'arbitrage afin qu'une décision soit prise. La MFL explique que le principe fondamental de cette recommandation "est que bien que le processus négocié soit au centre de la Loi, l'entente à laquelle on arrive ne peut contrevenir à cette dernière".

En ce qui a trait aux mécanismes de règlement des différends, le Comité spécial sur l'équité salariale de Seven Oaks suggère que le gouvernement, en collaboration avec les parties intéressées, dresse une liste de candidats à partir de laquelle on pourrait choisir un arbitre. Le MCHCU et la MONA favorisent la création d'un "tribunal de règlement des différends à l'intérieur du cadre" du Bureau de l'équité salariale.

D'autres organismes font savoir qu'ils ne souhaitent pas que la Commission du travail du Manitoba serve d'organisme de règlement des différends en ce qui a trait aux questions d'équité salariale. Ils donnent deux raisons : i) la Commission "est déjà très occupée... et elle manque de ressources" et ii) l'organisme d'arbitrage doit être spécialisé en ce qui concerne les questions d'équité salariale. Quelques groupes recommandent des mécanismes de remplacement. Par exemple, le SCFP appuie la mise sur pied d'un organisme distinct semblable au tribunal de l'équité salariale de l'Ontario (Ontario's Pay Equity Hearings Tribunal).

Plusieurs organismes soulignent l'importance d'inclure des dispositions afin de s'assurer que les rajustements de salaires ne sont pas modifiés avec le temps. La MFL et le SCFP suggèrent que l'on exige des employeurs qu'ils soumettent des rapports au Bureau tous les deux ans et que, si les pratiques de rémunération redeviennent discriminatoires, le problème soit soumis à nouveau aux parties afin d'être réglé. L'EPCM et la MFL ont suggéré l'établissement d'un mécanisme de plaintes afin d'aider à maintenir l'équité salariale.

Règlements

Même si toutes les lois pro-actives du Canada contiennent des règlements sur une variété de problèmes, aucun n'a été mis en vigueur jusqu'à maintenant. A la place, plusieurs compétences ont émis des lignes directrices afin d'aider les parties.

A l'automne 1986, le Manitoba émettait les lignes directrices suivantes : que l'on consulte les agents négociateurs avant de nommer les responsables du contrôle de l'équité salariale; que l'on élabore un processus afin d'aviser les employés non syndiqués de leur droit de représentation tout en laissant le processus électoral aux mains des parties; et que l'on inclut les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine comprenant entre 1 et 9 titulaires.

Certains groupes indiquent qu'ils sont maintenant en faveur de l'adoption d'une loi concernant certaines questions pour lesquelles ils avaient déjà demandé des règlements. Cependant, la MFL, l'EPCM et le SCFP s'entendent sur le fait que le processus d'élection des "représentants des employés" pour représenter les travailleurs non syndiqués exige encore des règlements. Le SCFP croit que de tels règlements sont davantage nécessaires étant donné que l'équité salariale a été étendue aux secteurs moins syndiqués.

Les inquiétudes soulevées par un grand nombre d'associations patronales du secteur privé en ce qui a trait aux règlements sont similaires à leurs inquiétudes plus globales au sujet de l'équité salariale, y compris l'élimination du "libre choix" et la réduction des droits de la direction, comme l'exprime la MFI.

Coûts et avantages

Personne ne nie le fait que la réalisation de l'équité salariale implique des coûts. Sa portée, qu'elle soit perçue négativement ou positivement, varie selon les organismes.

Monde des affaires

La WCOC se fait le porte-parole de bon nombre d'associations patronales du secteur privé lorsqu'elle mentionne que l'équité salariale pourrait "représenter une menace sérieuse à la stabilité et à la croissance de l'économie manitobaine". La MFI fait remarquer que la province pourrait devenir "un endroit où il est onéreux et difficile d'exploiter une entreprise". La FCEI voit l'équité salariale comme "(un) type de charges sociales coûteux".

La WCOC croit que la loi sur l'équité salariale pourrait rendre les entreprises non concurrentielles et, qu'en définitive, cela pourrait affecter les travailleuses. Quelques organismes voient des répercussions négatives au fait que la loi interdise la réduction des salaires aux fins de l'équité salariale. Selon la MFI, lorsque "l'on ne tient pas compte de la capacité de payer, il devient impossible de prévoir la survie des entreprises".

L'AMC est l'un des nombreux groupes ayant exprimé des inquiétudes à l'égard du fardeau administratif qui retomberait sur les épaules des entreprises soumises à l'équité salariale. La FCEI fait remarquer

qu'un grand nombre d'entreprises ne possèdent pas de descriptions de poste, de systèmes d'évaluation ou de services du personnel spécialisé.

La WCOC croit que la mise en vigueur de lois sur l'équité salariale serait un "gaspillage de l'argent des contribuables". La FCEI s'inquiète des "coûts d'opportunité" de l'ensemble des ressources allouées pour verser entre 5 et 10 cents des 36 cents de l'écart salarial "qui pourrait être attribuable à la discrimination". La MFI conclut que les "coûts (de l'équité salariale) dépassent de beaucoup (les) gains, en particulier lorsque le problème se résoud lentement de lui-même à mesure que les attitudes changent et que les forces du marché exercent des pressions".

Collectivités syndicales et féminines

L'EPCM déclare que les avantages qui pourraient revenir aux employeurs et aux familles manitobaines "dépassent largement les coûts de réalisation et de rajustement". La MFL abonde dans le même sens en citant les avantages suivants pour les employeurs : systèmes améliorés pour le personnel avec la mise sur pied ou le perfectionnement des descriptions de poste et des approches de rémunération; amélioration du moral et réduction de la rotation du personnel, résultant en des coûts inférieurs de recrutement et de formation; amélioration de la productivité menant à une hausse de la rentabilité; et salaires supérieurs favorisant la consommation. En termes d'avantages pour les collectivités et pour l'économie en général, la MFL croit que des salaires supérieurs élargiraient l'assiette fiscale et contribueraient à la stabilisation des entreprises, en particulier dans les régions rurales et du Nord. Le MACSW ajoute à cela un moindre besoin pour des programmes de supplément de revenu.

Le MACSW déclare également que "les iniquités salariales fondées sur le sexe ne devraient jamais être considérées comme économiquement nécessaires".

Secteur public élargi et organismes à but non lucratif

Les associations patronales et les groupes d'employés des divisions scolaires et du secteur municipal, ainsi que les autres groupes à but non lucratif, indiquent que leurs ressources actuelles ne sont pas suffisantes pour réaliser l'équité salariale.

Par conséquent, la plupart des organismes croient qu'ils auront besoin d'une aide extérieure soit d'une société d'experts-conseils qui leur fournirait un système d'évaluation des emplois ou un aide technique, soit du Bureau de l'équité salariale, soit d'un agent du contrôle de l'équité salariale. Un grand nombre d'entre eux, en particulier quelques petits groupes d'employés, indiquent qu'ils ne possèdent pas les ressources financières pour se prévaloir d'une telle aide. Plusieurs groupes mentionnent que les petites entreprises partagent ces situations et ces inquiétudes.

La Ville de Brandon indique qu'une grande part de ses revenus provient des impôts locaux. Étant donné que les coûts de rajustement des salaires doivent être distincts du processus de négociation habituel et "sans que la Province ne verse de subventions pour couvrir ces coûts", la Ville de Brandon devra recourir à d'autres solutions telles la hausse des impôts, la "réduction ou l'abandon de programmes et de services et même la sous-traitance". La Ville de Winnipeg émet des inquiétudes similaires en ce qui a trait aux coûts. La Ville de Selkirk croit qu'une collectivité de sa taille ne peut supporter le "poids des coûts et des efforts considérables exigés".

La Ville de Thompson ne croit pas que des revenus familiaux supérieurs réduiraient la dépendance vis-à-vis du gouvernement et augmenteraient l'assiette fiscale. Elle croit, au contraire, que la réalisation de l'équité salariale ajouterait aux coûts locaux des contribuables et ne "ferait qu'augmenter l'assiette fiscale des gouvernements fédéral et provincial".

La MASBO, la MASS et la MAST font également remarquer qu'environ 25 % du revenu des divisions scolaires provient du niveau local; par conséquent, sans des subventions gouvernementales suffisantes, le fardeau serait porté par les contribuables locaux par le biais d'une hausse de l'impôt et de la réduction des services d'éducation. Le Comité spécial sur l'équité salariale de Seven Oaks croit que malgré la réduction des sommes imputées aux services d'éducation attribuable aux coûts afférents à l'équité salariale, cela serait compensé par des avantages pour l'économie, les employés et le conseil scolaire.

Aide gouvernementale

Le problème des subventions inquiète un grand nombre de groupes. En ce qui concerne le secteur des soins de santé, le MCHCU et la SEIU demandent que l'équité salariale soit entièrement et adéquatement subventionnée. La MHO ajoute que la solution administrative proposée exige des subventions additionnelles minimales pour l'administration. La MCCA veut qu'on mette sur pied et qu'on subventionne une échelle des salaires au niveau de la province pour les travailleurs des services de garde. Le YM-YWCA ajoute que son groupe ainsi que les autres groupes à but non lucratif pourraient avoir besoin d'une aide financière afin de couvrir les coûts de réalisation de tout rajustement des salaires.

La Ville de Winnipeg mentionne qu'elle aura besoin d'une subvention provinciale de l'ordre de 16 millions de dollars afin de couvrir les coûts prévus du rajustement des salaires. La Ville de Brandon compte sur une subvention du gouvernement provincial pour compenser ses coûts. Lors de son congrès annuel de 1989, la MAST a adopté une résolution pour que le gouvernement provincial "subventionne tous les coûts associés à la mise en place d'une loi sur l'équité salariale pour le système d'éducation public".

Un certain nombre d'organismes ont également mentionné qu'ils auraient besoin d'une subvention provinciale afin d'embaucher un conseiller et un agent de contrôle de l'équité salariale et pour se procurer un système d'évaluation des emplois. Les associations patronales et les groupes d'employés des divisions scolaires croient que les coûts afférents à un système d'évaluation des emplois et à l'embauche d'un agent de contrôle de l'équité salariale pourraient être partagés sur une base régionale ou provinciale.

Beaucoup de groupes mentionnent que le Bureau de l'équité salariale devrait posséder suffisamment de ressources pour appuyer les efforts de réalisation des parties, y compris l'élaboration d'un ou de plusieurs "systèmes de comparaison" simples sans égard au sexe. Certains, telles la WANTE et la MANTE, mettent l'accent sur la nécessité de former les employés et les employeurs à l'échelle de la province. D'autres ajoutent que le Bureau devrait offrir une formation aux agents de contrôle de l'équité salariale. Des organismes tels la MASS, la MAST, la Ville de Winnipeg et la RELTA insistent sur l'importance d'un programme d'éducation comme première étape en vue d'assurer le succès de l'équité salariale. Plusieurs croient que de tels services sont particulièrement importants pour les petits organismes, peu importe le secteur.

CONSULTATIONS SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE AU MANITOBA

Liste des participants

TRAVAIL MANITOBA
BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Consultations sur l'équité salariale
Participants par secteur

	Présence aux séances de consultation	Présentation d'un mémoire écrit
DIVISIONS SCOLAIRES		
Représentants des employeurs		
Association des commissaires d'écoles du Manitoba	Eric Jonasson Gail Curry Shirley Loewen	*
Association manitobaine des directeurs généraux des écoles	Gordon Newton Howard Holtman Larry McCrady	*
Manitoba Association of School Business Officials Inc (Association manitobaine des représentants scolaires)	Rick Gales Felicity Chappell	*
Manitoba Federation of Independent Schools Inc.	Erwin Strempler John Doornbos	*
Comité consultatif spécial sur l'équité salariale Division scolaire n° 10 de Seven Oaks	Judy Silver John R. Wiens Claire Walker	*
Comité sur l'équité salariale Division scolaire n° 3 d'Assiniboine-Sud	Myrtle Zimmerman Peter Gordon Wendy Moroz	*
Représentants des employés		
Assiniboine South Association of Non-Teaching Employees (Association des employés non enseignants d'Assiniboine-Sud)	Marg Williams	*

	Présence aux séances de consultation	Présentation d'un mémoire écrit
Syndicat canadien de la Fonction publique	Lorraine Sigurdson June Ross Sandra Oakley	*
Division scolaire n° 5 de Fort Garry Association des bibliotechniciens		
Division scolaire n° 21 d'Entre-les-Lacs Association des conducteurs d'autobus		
Fraternité internationale des ouvriers en électricité		
Division scolaire n° 11 de Lord Selkirk Association du personnel de bureau de la commission scolaire	Denise Wendl Laurel Peterson	*
Division scolaire n° 11 de Lord Selkirk Association des conducteurs d'autobus		
Manitoba Association of Non-Teaching Employees (Association des employés non enseignants du Manitoba)	Bonnie Brown Doreen Cummings	*
Manitoba Food and Commercial Workers, Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, syndicat local n° 832		
Association de la Fonction publique du Manitoba, secteur des employés institutionnels	Bill Comstock	
Manitoba Teachers' Society	Carole Basarab Tom Ulrich	
Division scolaire n° 9 de River East Association des bibliotechniciens	Bev Forytarz Sharon Foster	*
Division scolaire n° 9 de River East Association des paraprofessionnels	Irmgard Doerksen Sharon Shewel Marguerite J. Wenden	*

	Présence aux séances de consultation	Présentation d'un mémoire écrit
Division scolaire n° 10 de Seven Oaks Association des paraprofessionnels		*
Division scolaire n° 12 de Transcona-Springfield Association des conducteurs d'autobus		
Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie du Canada et des états-Unis		
Fraternité unie des charpentiers et des menuisiers d'Amérique		
Métallurgistes unis d'Amérique	Dan Will Eugene Laye	
Winnipeg Association of Non-Teaching Employees (Association des employés non enseignants de Winnipeg)	Ruth Moskal Pat Bell	*
MUNICIPALITÉS		
Représentants des employeurs		
Manitoba Association of Urban Municipalities (Association des municipalités urbaines du Manitoba)	R. S. (Bud) Oliver	
Union des municipalités du Manitoba		
Northern Association of Community Councils (Association des conseils communautaires du Nord)	Lena Friesen	
Ville de Winnipeg	David Laird	*
Ville de Brandon	Rick Boyd	*
Ville de Thompson		*
Ville de Portage la Prairie		
Ville de Flin Flon		

	Présence aux séances de consultation	Présentation d'un mémoire écrit
Ville de Selkirk	R. S. (Bud) Oliver Dawn MacFarlane	*
Ville de Le Pas		
Ville de Dauphin		
Ville de Steinbach		
Ville de Leaf Rapids		
Municipalité rurale de St. Clements		
D.A.L de Churchill		
Représentants des employés		
Syndicat uni du transport		
Brandon Police Association (Association des policiers de Brandon)		
Syndicat canadien des travailleurs du papier		
Syndicat canadien de la Fonction publique	Lorraine Sigurdson Maureen Miller Charles Carlson Bob Malazdrewich	*
Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique	Ross Alcock	
Fraternité internationale des ouvriers en électricité	Rick Ehlers Herb Fulton	*
Union internationale des opérateurs de machines lourdes	Jim Murphy	*
Manitoba Professional Fire Fighters' Association (Association des pompiers professionnels du Manitoba)	William Laird	

	Présence aux séances de consultation	Présentation d'un mémoire écrit
Manitoba Food and Commercial Workers, Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, syndicat local n° 832		
Association des administrateurs municipaux du Manitoba		*
Organisation des associations des infirmiers et des infirmiéres du Manitoba et Association des infirmiers et des infirmiéres de Winnipeg, Local 1. (Maintenant connue sous le nom de Manitoba Nurses' Union (Syndicat des infirmiéres et des infirmiers du Manitoba)	Vera Chernecki Irene Giesbrecht Wes Hosler	
Union internationale des employés des services		*
Métallurgistes unis d'Amérique	Dan Will Eugene Laye	
Association des fonctionnaires de Winnipeg	Lorraine Sebastian	
Winnipeg Police Association (Association des policiers de Winnipeg)		
Winnipeg Police Senior Officers' Association (Association des officiers supérieurs de la police de Winnipeg)		

ÉTABLISSEMENTS DE SOINS DE SANTÉ

Représentants des employeurs

Manitoba Health Organizations Incorporated (Organismes de santé du Manitoba)	Myron Musick Doug Machan Maureen Kilgour	*
Nursing Homes Association of Manitoba (Association des foyers pour personnes agées du Manitoba)		
Women's Health Clinic (Centre médical des femmes)		*

	Présence aux séances de consultation	Présentation d'un mémoire écrit
Représentants des employés		
Manitoba Council of Health Care Unions (Conseil manitobain des associations de soins de santé), y compris les membres suivants :	Irene Giesbrecht	*
Association de la Fonction publique du Manitoba, secteur des employés institutionnels	Bill Comstock	
Manitoba Association of Health Care Professionals (Association manitobaine des professionnels de la santé)	Ken Swan	
Syndicat canadien de la Fonction publique	Lorraine Sigurdson	*
SECTEUR PRIVÉ		
Représentants des employeurs		
I. Organismes-cadres		
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante	Garth Whyte	*
Association des manufacturiers canadiens/ Division du Manitoba	Mary-Ann Gibson Susan Onoferson	*
Chambre de commerce du Manitoba	Brian Kelly Brenda Bourbonnais	*
Manitoba Institute of Management Inc. (Institut manitobain de la gestion)		
Chambre de commerce de Winnipeg	Darlene Hildebrand	*
II. Organismes sectoriels		
Construction Labour Relations Association of Manitoba (Association manitobaine des relations de travail dans la construction)		

	Présence aux séances de consultation	Présentation d'un mémoire écrit
Electronics Industry Association of Manitoba (Association manitobaine de l'industrie électronique)		
The Insurance Institute of Manitoba (Institut de l'assurance du Manitoba)	Dennis Emond	*
Manitoba Community Newspapers' Association (Association des journaux communautaires du Manitoba)		
Manitoba Dairy Association (Association manitobaine des producteurs de lait)		
Manitoba Fashion Institute Inc. (Institut manitobain de la mode)	Ray Winston Carol Johnson	*
Manitoba Feed Industry Association (Association manitobaine de l'industrie des aliments pour animaux)		
Manitoba Food Brokers' Association (Association manitobaine des courtiers en alimentation)	Keith Ballance Bryce Cribbs	
Manitoba Frozen Food Council (Conseil manitobain des aliments congelés)		
Manitoba Forestry Association Inc. (Association forestiére du Manitoba)		
Manitoba Heavy Construction Association Inc. (Association manitobaine de la construction lourde)	Dick Mulder	*
Manitoba Home Builders' Association (Association manitobaine des entrepreneurs en construction résidentielle)		
Manitoba Hotel Association (Association des hôteliers du Manitoba)	John D. Read Stephen Webb	*

	Présence aux séances de consultation	Présentation d'un mémoire écrit
Manitoba Restaurant and Food Services Association (Association manitobaine de la restauration et des services alimentaires)	Denis Smith	
Manitoba Trucking Association (Association des camionneurs du Manitoba)		*
The Mining Association of Manitoba Inc.	Winston Newman	*
Prairie Implement Manufacturers' Association (Association des fabricants de machines agricoles des Prairies)	Raymond M. Yee	
Association des marchands détaillants du Canada (Manitoba) Inc.		
Winnipeg Brewmasters' Association (Association des brasseurs de Winnipeg)		
The Winnipeg Construction Association Inc.		
Représentants des employés		
Congrés du travail du Canada		
Confédération des syndicats canadiens, y compris le syndicat affilié suivant :	Pat McEvoy	
Association canadienne des travailleurs des industries mécaniques et assimilées	Susan Spratt Cecile Cassita Pat McEvoy	*
Fédération du travail du Manitoba, y compris les syndicats affiliés suivants :	Wilf Hudson Susan Hart-Kulbaba	*
Travailleurs amalgamés du vétement d'Amérique	Karen L. Graham Mike Radchenka	
Syndicat canadien de la Fonction publique	Lorraine Sigurdson	*
Syndicat des travailleurs en communication, électronique, électricité, techniciens et salariés du Canada	Howie Raper	

	Présence aux séances de consultation	Présentation d'un mémoire écrit
Manitoba Food and Commercial Workers Union, (Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, syndicat local n° 832)	Robert D. Ziegler	
Association de la Fonction publique du Manitoba	John S. Pullen	
Union des employés de gros, de détail et de magasins à rayons	Dave Hiscos	
Conseil provincial du travail du Manitoba, Fédération canadienne du travail	George Smith John Peterson	
Winnipeg Building and Construction Trades Council (Conseil des métiers de la construction de Winnipeg)		
ORGANISMES DE FEMMES		
Manitoba Women's Institute (Institut des femmes du Manitoba)		
Conseil consultatif manitobain de la situation de la femme	Michele Pujol Dorothea Hudec	*
Coalition de la Charte des droits (Manitoba)		*
Comité consultatif de la situation des femmes handicapées, Caucus des femmes		
Immigrant Women's Association of Manitoba (Association des immigrantes du Manitoba)		
Indigenous Women's Collective (Collectif des femmes autochtones)	Carolyn Moar	
Fonds d'action et d'éducation juridiques		
Manitobans for Quality Child Care (Manitobains pour des garderies de qualité)	Julie Kucey Vickie Shane	

	Présence aux séances de consultation	Présentation d'un mémoire écrit
Manitoba Farm Women's Network (Réseau des agricultrices du Manitoba)		
Equal Pay Coalition of Manitoba (Coalition pour l'équité salariale au Manitoba) Les organismes ci-dessous sont affiliés officiellement à la Coalition ou en sont des parties intéressées :	Susan Hart-Kulbaba	•
Altrusa Club of Winnipeg (Club Altrusa de Winnipeg)		
Birdtail Women for Action (Comité d'action de la femme Birdtail)		
Business & Professional Women's Club of Manitoba (Club des femmes d'affaires et professionnelles du Manitoba)		
Fort Garry Women's Resource Centre (Centre de ressources des femmes de Fort Garry)		
Manitoba Action Committee on the Status of Women (Comité manitobain d'action sur la situation de la femme)	Carolyn Garlich	
Conseil consultatif manitobain de la situation de la femme		
Manitoba Association of Home Economists (Association manitobaine d'économistes domestiques)		
Manitoba Association of Social Work (Association manitobaine de travail social)		
Association manitobaine de la femme et le droit		
Manitoba Child Care Association (Association manitobaine des garderies)	Dorothy Dudek	•

	Présence aux séances de consultation	Présentation d'un mémoire écrit
Comité de la condition féminine, Fédération du travail du Manitoba	Mary Sabovitch	
Provincial Council of Women of Manitoba (Conseil provincial des femmes du Manitoba)	Joan Butcher	
Réseau		
Young Women's Christian Association (YM-YWCA)	Dorothy Mueller	*
Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, syndicat local n° 209		
Syndicat canadien de la Fonction publique, syndicat local n° 500		
Syndicat canadien de la Fonction publique, syndicat local n° 1550		
Syndicat canadien de la Fonction publique, Division du Manitoba	Lorraine Sigurdson	*
Syndicat des travailleurs en communication, électronique, électricité, techniciens et salariés du Canada		
Fédération du travail du Manitoba		*
Manitoba Food and Commercial Workers, Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, syndicat local n° 832		
SPECIALISTES EN RESSOURCES HUMAINES		
Association canadienne de la gestion du personnel des services publics		
Human Resource Management Association of Manitoba (Association des gestionnaires en ressources humaines du Manitoba)		*